

С. А. Виноградов

П. Е. Колясов

Е. А. Шадрина

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

Влияние пандемии на внутреннюю среду организации

Для анализа выбраны отрасли здравоохранения, управления эксплуатацией нежилого фонда, предоставления торговой площади и оказания услуг в области активного отдыха и спорта. Выделен ряд факторов, позволяющих организациям сохранить психологическую стабильность, ключевым из которых авторы считают грамотное взаимодействие руководителя с подчиненными.

Ключевые слова: внутренняя среда организации, пандемия, конфликты, мотивация, проблемы

S. A. Vinogradov

P. E. Kolyasov

E. A. Shadrina

Ural Federal University, Yekaterinburg

The impact of the pandemic on the internal environment of the organization

The impact of the pandemic on the internal environment of organizations is considered. For the analysis, the sectors of health care, management of the operation of non-residential stock, the provision of retail space and the provision of services in the field of outdoor activities and sports were selected. A number of factors are highlighted that allow organizations to maintain psychological stability, the key of which the authors consider is the competent interaction of the head with subordinates.

Keywords: internal environment of the organization, pandemic, conflicts, motivation, problems

В 2020 г. современный мир столкнулся с пандемией коронавируса. Данное событие повлияло на все сферы деятельности человека: социальную, политическую, экономическую и т. д. Рассмотрим влияние пандемии на внутреннюю среду организаций.

Опросив сотрудников и руководителей организаций из разных сфер, мы получили интересные результаты и представили их в виде таблицы (табл. 1).

Среди представленных организаций мы можем выделить две группы компаний по критерию режима работы:

- продолжившие работу в обычном режиме с частичной «удаленкой»;
- полностью перешедшие на удаленную работу.

Таблица 1

Влияние пандемии на взаимоотношения в коллективе

Параметры сравнения	Управление эксплуатацией нежилых фондов	Здравоохранение	Оказание услуг в области активного отдыха и спорта	Предоставление торговой площади
Взаимоотношения внутри рабочего коллектива	Усиление напряжения	Не изменились, находятся на высоком уровне поддержки и понимания	Пандемия немного сплотила коллектив	В ходе исследования установить не удалось
Отношения коллектива и руководителей	Руководитель оторван от коллектива, хотя так не считает	Отношения стали более дружескими, доверительными	Руководитель стал уделять больше внимания своим подчиненным	В ходе исследования установить не удалось
Мотивирование	Материальные способы мотивации. Изменений не было	Материальные способы и устное подбадривание. Изменений не было	Материальные способы. Были изменения: мотивирование посредством надбавки к оплате	Нет мотивирования

Параметры сравнения	Управление эксплуатацией нежилого фонда	Здравоохранение	Оказание услуг в области активного отдыха и спорта	Предоставление торговой площади
Конфликты	Скрытые конфликты или сходящие на нет на периоде формирования	Конфликтные ситуации не возникали в период пандемии, до этого их количество было минимальным	Количество конфликтов не изменилось: случаются редко. Решаются путем нахождения компромисса	Конфликтные ситуации не возникали в период пандемии, как и до этого
Закрытие во время карантина	Не закрывались	Не закрывались	Полностью удаленная работа	Не закрывались: часть сотрудников перешла на удаленную работу

Компании, которые продолжили работу в обычном режиме, можно разделить на две группы по влиянию пандемии на внутреннюю среду организации:

- эпидемия сплотила коллектив (пример — отрасль здравоохранения);
- эпидемия нарушила стабильные взаимоотношения в коллективе (пример — управление нежилым фондом).

В ходе анализа мы выяснили, что на фактор сплоченности работников влияют действия руководителя. Если руководство сохраняло неформальные отношения с сотрудниками, понимало их переживания и поддерживало их, то команда «становилась спинами друг к другу» против общей внешней угрозы — пандемии. Если же начальство отстранялось от своего персонала, уделяя внимание лишь решению появившихся внешних проблем, то отношения вну-

три коллектива становились напряженными: коллеги по работе становились «по разные углы» друг от друга.

В организациях, которые перешли на удаленный способ работы, коллектив стал меньше взаимодействовать между собой, так как остались лишь формальные каналы коммуникации между сотрудниками, связанными общей задачей. По этой причине эффект от общего волнения, когда индивидуальные переживания суммируются и усиливают общую тенденцию, был снижен. На фоне этого атмосфера команды зависела в большей степени от взаимодействия между связанными общей задачей коллегами и между руководителем и сотрудником, ведь это были единственные постоянно действующие каналы коммуникации. Поэтому влияние руководства также оставалось значительным.

Также в ходе нашего анализа мы выяснили, что эффект от мотивирования сотрудников со стороны руководства не был ярко выражен, так как персональная мотивация каждого члена коллектива была на высоком уровне из-за страха возможной потери работы.

Таким образом, мы можем выделить ключевой фактор, который позволил организациям сохранить стабильность во внутренней среде, — грамотное взаимодействие руководителя с подчиненными.

Так, руководителю необходимо соблюдать следующие правила:

- Посвящать сотрудников в последние новости организации.
- Рассказывать о планах компании.
- Принимать во внимание мнение сотрудников.
- Вовлекать их в решение проблем организации, что позволит настроить сотрудников против общей проблемы.
- Поддерживать сотрудников как устно, так и предлагая им помощь не только в вопросах, связанных с работой, но и в личных, если это необходимо.
- Показывать свое сопереживание подчиненным.
- Больше взаимодействовать в неформальном стиле общения.
- Внимательно следить за возникновением как открытых, так и скрытых конфликтов и стараться предотвращать их на начальном этапе.